

勞動法原論

史尚寬 著

勞動法原論

史 尙 寬 著

民國十六年六月重刊

中華民國二十三年上海初版
中華民國六十七年臺北重刊

勞動法原論

價目：

著 作 人：史 尙 寬

發 行 人：史 吳 仲 芳 史 光 華

臺北市仁愛路四段35巷15弄6之2號

重刊印刷者：正 大 印 書 館

台北縣三重市光復路一段12巷1號

經 售 者：各 大 書 局

內部交流

S48/1-京01

中-15/78)

劳动法原论

T000300

凡例

一、本書係著者根據數年來在中央大學及中央政治學校所授之勞動法講義，加以整理及增補而成。最後勞動保險一章，係著者之兄太璞所作。

二、著者於民國十七年曾參加廣東建設廳附設之勞動法起草委員會。是會由馬超俊黃元彬兩先生主持。越二年，卒成勞動法草案後，立法院勞動立法，亦多取材於此。其中勞動契約、團體協約、勞動訴訟、勞動救濟數章，係著者起草，列為關係各章之附錄，以資參考。

三、著者在立法院任職多年，對於勞動立法皆得參加之機會。就中國體協約法，為著者所起草。故於條文之解釋，頗能知立法原意之所在。引用條文，亦為最初所修正者。

四、本書注重於學理之討究，及我國現行法之解釋。對於外國立法例，亦多所引列，以資借鏡。尤其對於法律上之關係，解說獨多。

五、國際勞動公約，為我國批准者。惟有最低工資辦法，最近立法院始通過批准。工業工人每週應有一日休息，農業工人集會結社權，及外國工人與本國工人關於災害賠償，應受同等待遇三公約案，對於我國關係較淺，然本書於勞動保護一章，亦多所引用，以資比較。

HM45/07/04

六、著者因事務多忙，未能悉心整理，本書前後不無抵觸，或舛謬之處，尙乞海內鴻碩，指正幸。

中華民國二十三年二月二日

史尙寬附誌

目次

第一編 總論	一
第一章 勞動法之定義及其本質	一
第二章 勞動法之地位及目的	二
第三章 勞動法之來源與勞動法典	三
第四章 勞動法上之人	七
第一節 受僱人	七
第二節 僱用人	一〇
第五章 國際勞動法	一〇
第二編 各論	一三
第一章 勞動契約	一三
第一節 勞動契約之意義及其性質	一三
第二節 勞動契約之分類	一六

第三節 勞動契約之法源	一七
第四節 勞動契約之訂立	一七
第一款 勞動契約訂立之自由及方式	一七
第二款 契約當事人	一八
第五節 受僱人之義務	一九
第一款 勞動義務	二〇
第二款 忠實義務	二三
第三款 附隨義務	二六
第六節 僱用人之義務	二七
第一款 給與義務	二七
第二款 保護義務	四四
第三款 附隨義務	四五
第七節 受僱人發明權之歸屬	四七
第八節 勞動契約之終了	四八

第九節 學徒契約	五四
附錄一 民法中關於僱傭之規定	五七
附錄二 海商法第三章第一節關於船長之僱傭規定及第二節關於船員之僱傭規定	五九
附錄三 勞動契約法草案	六一
附錄四 最低工資辦法公約	九三
附錄五 關於適用規定最低工資辦法之建議案	九五
第二章 團體協約	九九
第一節 團體協約之社會的意義	九九
第二節 團體協約之意義及其性質	一〇〇
第三節 團體協約之種類	一〇三
第四節 團體協約之訂立	一〇四
第五節 團體協約之內容	一〇七
第六節 團體協約之效力	一一〇
第一款 物權的效力	一一一

第二款 債權的效力·····	一一八
第三款 組織法上之效力·····	一二四
第七節 團體協約之終了·····	一二五
第八節 標準協約·····	一二九
第九節 團體協約機關及團體協約團體·····	一三一
附錄一 團體協約法·····	一三二
附錄二 勞動協約法草案·····	一三八
第三章 勞動組織·····	一四八
第一節 概說·····	一四八
第二節 職業的組織·····	一四九
第三節 工會·····	一五〇
第一款 工會之意義及性質·····	一五〇
第二款 團結權及團結之自由·····	一五二
第三款 工會立法之沿革·····	一五四

第四款	工會之種類	一五七
第五款	工會之設立	一六一
第六款	工會之任務	一七〇
第七款	工會之監督	一七二
第八款	工會之保護	一七七
第九款	工會之解散	一八二
第十款	工會之聯合	一八六
第十一款	特種工會	一八八
第四節	經營的組織	一九四
附錄一	工會法	一九七
附錄二	工會法施行法	二〇九
附錄三	修正民衆團體組織方案	二一一
附錄四	修正中華海員工會組織規則	二一四
附錄五	鐵路工會組織規則	二一七

附錄六 郵務工會組織法	二一九
附錄七 電務工會組織規則	二二〇
附錄八 民船船員工會組織規則	二二二
附錄九 工商同業公會法	二二三
附錄十 工商同業公會法施行細則	二二六
附錄十一 工會法各疑點解釋文	二二八
附錄十二 中政會解釋工會法商會法要點	二三三
附錄十三 農業工人集會結社權公約	二三九
第四章 勞動爭議	二四〇
第一節 勞動爭議之意義	二四一
第二節 個別爭議	二四一
第三節 團體爭議	二四八
第一款 勞動爭議手段	二四八
第二款 勞動爭議處理法	二六五

第一項 概說	二六五
第二項 各國之勞動爭議處理制度	二六七
第三項 我國勞動爭議處理法	二八三
附錄一 修正勞資爭議處理法	三〇二
附錄二 勞動訴訟法草案	三一〇
第五章 勞動保護	三四四
第一節 勞動保護之意義及其性質	三四四
第二節 勞動保護之範圍	三四九
第三節 勞動保護之客體	三五一
第四節 我國勞動保護法之沿革	三五二
第五節 勞動保護之內容及種類	三五三
第一款 經營保護	三五四
第二款 時間保護	三五八
第三款 契約保護	三七八

第四款 特別保護·····	三八四
第六節 勞動保護之延長(損害補償)·····	四〇〇
第七節 勞動監督·····	四一七
附錄一 修正工廠法·····	四一九
附錄二 修正工廠法施行條例·····	四三二
附錄三 工廠檢查法·····	四三七
附錄四 工業工人每週應有一日休息公約·····	四四〇
附錄五 外國工人與本國工人關於災害賠償應受同等待遇公約·····	四四四
第六章 勞動調劑與勞動救濟·····	四四六
第一節 概說·····	四四六
第二節 失業之意義·····	四四七
第三節 職業介紹·····	四四九
第四節 勞動分配·····	四五三
第五節 勞動維持·····	四五五

第六節 勞動之增加·····	四五六
第七節 勞動救濟·····	四五七
附錄一 職業介紹所暫行辦法·····	四五八
附錄二 南京市職業介紹所登記規則·····	四六一
附錄三 勞動救濟法草案·····	四六二
第七章 勞動保險·····	四七三
第一節 總論·····	四七三
第二節 疾病保險·····	四八三
第三節 傷害保險·····	五〇四
第四節 失業保險·····	五一八
第五節 老廢保險·····	五二七
第六節 結論·····	五三四

第一編 總論

第一章 勞動法之定義及其本質

勞動法爲關於勞動之法，詳言之，勞動法爲規律勞動關係及其附隨一切關係之法律制度之全體。試分析說明之如下。

一、勞動 (Arbeit, Labor, Travail) 廣義的勞動，謂人間之有意識的且有一定目的之肉體的或精神的的操作，然在勞動法上之勞動，則須具備左列之要件。

- (1) 爲法律的義務之履行
- (2) 爲基於契約關係（而民法上基於夫婦關係及親子關係之勞動則非勞動法上之勞動）
- (3) 爲有價的
- (4) 爲職業的
- (5) 爲在於從屬的關係

依上列要件，可知勞動法上之勞動為基於契約上義務在從屬的關係所為之職業上有價的勞動。

二、勞動關係 (Arbeitsverhältnis) 勞動關係謂以勞動給付為目的之受僱人與僱用人間之關係。勞動關係從來視為純粹私法上債的關係。然勞動關係於債的經濟的要素之外，實含有身分的社會的要素，與民法上單純的債之關係及純經濟的僱傭關係不同。

三、勞動關係之附隨一切關係 勞動法不僅規律當事人間之契約關係，乃並規律關聯於受僱人職業上之地位而發生之一切關係。故於勞動契約法之外，如規律受僱人團體與僱用人或僱用人團體間之團體協約法，規律屬於同一工會會員間相互關係及對於僱用人關係之工會法，規律僱用人或受僱人與國家關係之勞動保護法及勞動保險法，他如勞動爭議法，職業介紹法等，乃至國際勞動法規，皆屬於勞動法之範圍內。

第二章 勞動法之地位及目的

一、勞動法之地位 勞動法在法律全部所占之地位如何，實為問題。從來法學者多分法為公法與私法，並以此為絕對之分類。此思想源於羅馬法。Ulpianus 謂為國而存之法為公法 (Publicum Jus)，為個人而存之法為私法 (Privatum Jus)。然此種分類在今日已不攻自破。最近關於勞動關係之法規，自勞

動保護法以下，多具公法之形式，漸侵入私法之區域。蓋勞動運動爲大量的行爲，如團體協約法，工會法，勞動爭議法等皆爲關於大量的法律行爲（*Masseurechtsgechaeft*）之規定。於此可見集團的或團體的思想之發現，與從來以個人爲中心之私法大有不同。然勞動契約法之大部分規定，仍屬於私法之範圍。故勞動法實爲公私法之混合，不獨包含民法，行政法，刑法等之實體法；民事訴訟法，刑事訴訟法等之程序法亦包含一部。其範圍極廣。統合以從屬的勞動爲中心之全部法規，融爲一獨立體系之勞動法。

二、勞動法之目的 勞動法之目的在於勞動人格之完成。勞動人格指「勞動之完全人格化的狀態」而言。即權利客體之勞動力進至權利主體之地位，而勞動力與其所持者的人格完全合一之狀態也。在古時不自由勞動形式之下，僱用人對於勞動有單獨支配之權。羅馬法視勞動關係爲一種租賃，名爲勞動之租賃（*Locatio Conductio Operarum*）與物之租賃（*Locatio Conductio Rei*）相對稱。爲近代民法典型之拿破崙法典，亦不外財產權之確立與保護。故仍襲租賃之觀念（*Contrat de Louange*）。德國民法始改爲僱傭契約（*Dienstvertrag*）。然勞動力依然視爲權利客體，而有勞動力之勞動者則視爲權利主體。近日勞動法高唱勞動之人格，視勞動爲人格之流露。勞動者參加經營之思想，實欲使權利客體之勞動力化爲主體，與其所持者之人格合一，即產業民主主義（*Industrial Democracy*）之實現是也。

第三章 勞動法之法源與勞動法典